

Muutosagenttiaseman rakentuminen

Työyhteisön jäsen alkoholikulttuurin muutoksen käynnistäjänä

AIJA LOGREN

Työyhteisöillä on mahdollisuus vaikuttaa jäsentensä alkoholinkulutukseen yhteisöllisen alkoholikulttuurin muutoksen keinoin. Ryhmämuotoisella valmennuksella on mahdollista käynnistää yksilöllinen muutosprosessi.

.....

Johdanto

Alkoholinkäytön merkitykset, käyttötavat ja seuraamukset määrittävät yhteisöllisesti. Työyhteisön alkoholikulttuuri merkitsee muun muassa sitä, suhtautuuko työyhteisö alkoholiin kriittisesti vai myönteisesti, käytetäänkö alkoholia yhdessä ja arvostetaanko päihteettömyyttä. Konkreettisesti tämä näkyy esimerkiksi työpaikan säännöissä, niin kirjatuiissa kuin kirjaamattomissakin, sekä siinä, miten sääntöjä tulkitaan – miten suhtaudutaan krapulassa tai päihtyneenä työskentelemiseen tai vaikkapa alkoholinkäyttöön työpaikan tilaisuuksissa ja edustustehtävissä. Kyseenalaistamalla totuttua toimintakulttuuria ja tarjoamalla tilalle uutta, yksilö voi toimia muutoksen käynnistäjänä eli muutosagenttina yhteisössään (Lewin 1943; 1947). Tässä artikkelissa kiinnostuksen kohteena on muutosagenttiaseman rakentuminen tavoiteltaessa työyhteisön alkoholikulttuurin muutosta. Käsitettää ”alkoholikulttuuri” käytetään artikkelissa sellaisessa merkityksessä, että se kattaa paitsi alkoholin käyttötapoihin liittyvän kulttuurin myös ongelmalliseen alkoholinkäyttöön puuttumisen.

Työyhteisöissä tapahtuvaa toimintakulttuurin muutosprosessia voidaan havainnollistaa sosiaalipsykologian klassikon Kurt Lewinin (1943; 1947) kolmivaiheisen muutosmallin avulla. *Sulamisvaiheessa* synnytetään muutoksen tarve ja kyseenalaistetaan aikaisempi toimintatapa. *Muutosvaiheessa* esitellään ja implementoidaan uudet toimintatavat. *Jäädäyttämisenvaiheessa* vahvistetaan uusia toimintatapoja, jotta ne vakiintuvat osaksi työyhteisön toimintakulttuuria. Muutoksen käynnistäjää nimitetään muutosagentiksi. Työyhteisöjen jäsenet toimivat yhteisöjensä portinvartijoina, joiden kautta muutoksen käynnistäminen on tehokkaampaa kuin ulkopuolelta käsin. Portinvartijat voivat toimia muutosagentin sijaan myös muutoksen jarruna. Siksi muutostarpeen syntyminen, uusiin toimintatapoihin tutustuminen sekä niiden käyttöönotto ja vahvistaminen on saatava alulle myös muutosagenttien toiminnassa, jotta heidän kauttaan voidaan vaikuttaa työyhteisöön. (Lewin 1943; 1947.) Tämä niin sanottu suunnitellun muutoksen malli kuvaa osuvasti suoraviivaisia muutoshankkeita, mutta kun kysymyksessä on arkaluontoinen asia, kuten työyhteisön jäsenten alkoholinkäyttö, sekä muutosprosessi että muutosagentin asema työyhteisössä voivat olla erityisen haasteellisia.

Suomalainen alkoholikulttuuri on ollut perinteisesti kaksijakoista. Runsastakin alkoholinkulutusta on siedetty ja jopa ihannoitu, toisaalta taas rajoitettu ja paheksuttu. Sittemmin alkoholikulttuurimme on muuttunut entistä sallivammaksi.

Kiitän Lea Henrikssonia ja kahta anonymiä kommentoijaa arvokkaasta avusta artikkelin kirjoittamisen eri vaiheissa. Tutkimusaineiston ovat keränneet Alkoholihaitat hallintaan -hankkeen kouluttajat Anne Kujasalo ja Katri-maija Luurila. Tutkimusta ja artikkelin kirjoittamista on rahoittanut Työsuojelurahasto.

2000-luvulla suomalaisten alkoholinkulutus on asettunut uudelle, korkeammalle tasolle ja käytötavoissa on tapahtunut eriytymistä sekä ikäryhmien että koulutusryhmien välillä. (Mäkelä & al. 2009; Mäkelä & al. 2010a; Mäkelä & al. 2010b; Rainio & al. 2009; Sandelin 2008.) Humaltuminen on edelleen keskeistä, ja se hyväksytään arjesta poikkeavissa, sosiaalisissa tilanteissa, kuten juhlissa ja viikonloppuna, mutta juomistilanteen osapuolten odotetaan noudattavan yhteisiä, jaettuja toimintaodotuksia esimerkiksi humaltumisvauhdin suhteen. Runsastakaan, omaa tai toisten, alkoholinkulutusta ei pidetä ongelmallisena, kun se kiinnittyy yhteisesti hyväksyttäviin juomistilanteisiin. Sen sijaan juomisen sosiaalisten sääntöjen rikkominen nähdään ongelmallisena ja jopa halveksuttavana. (Huhtanen & Raitasalo 2010; Huhtanen & Tigerstedt 2010; Härkönen & Österberg 2010; Maunu & Simonen 2010; Raitasalo 2010; Eskola & Saaranen 2001.) Alkoholin ongelmakäyttöä pidetäänkin usein häpeällisenä ja sosiaalisesti leimaavana, minkä vuoksi alkoholiongelmat ovat yhä alitunnistettuja ja alihoidettuja (WHO 2013). Alkoholinkäytön ajatellaan olevan yksityisasiasia, eikä esimerkiksi työpaikoilla ole ollut tapana puuttua henkilökohdaisiksi miellettyihin asioihin. Päinvastoin on saatettu piilotella työtoverin alkoholinkäyttöä tarkoituksena suojella häntä sanktioilta. Työyhteisöissä puututaan alkoholin ongelmakäyttöön vasta kun sen vaikutukset haittaavat työntekoa, jolloin alkoholiriippuvuus on edennyt jo pitkälle. (Jurvansuu & Hirvonen 2009; Kivistö & al. 2010.) Voidaanko jopa puhua alkoholiongelman yhteisöllisestä kieltämisestä, yhteisöllisestä silmien sulkemisesta ja vastuun syysäämisestä yksilölle itselleen tai ”jollekin toiselle taholle”?

Alkoholinkäyttöä ja alkoholiongelmiin puuttumista on mielekästä tarkastella yhteisöllisenä ja kulttuurisesti muotoutuvana ilmiönä, josta tässä artikkelissa käytetään käsitettä alkoholikulttuuri. Suhtautumista alkoholiin ja sen ongelmalliseen käyttöön on tutkittu muun muassa analysoimalla sukupuoli- ja sukupuolisidonnaisia juomatapoja sekä erilaisia juomiseen liittyviä normeja ja odotuksia (Simonen 2011; Simonen & al. 2012; Lehto & al. 2012; Maunu 2013; Törrönen & Roumeliotis 2013). Yhteisöllistä toimintaympäristöä voidaan hahmottaa tarkastelemalla, miten yhteisö yhtäältä motivoi, toisaalta rajoittaa ja sanktioi yksilön alkoholinkäyttöä. (Mäkelä & al. 2009; Soikkeli & al. 2011; Warsell 2012.) Työyhteisöil-

lä on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa jäsentensä alkoholinkulutukseen nimenomaan yhteisöllisen alkoholikulttuurin muutoksen keinoin (Bennett & Lehman 1998; 2001; 2002; Roman & Blum 2002; Pidd & al. 2006; Miller & al. 2007), ja yhteisöllisestä muutoksesta alkoholikulttuurissa puhutaankin myös yhteisölähtöisenä ehkäisyinä. Tutkimuksissa on keskitytty erityisesti mittaamaan muutoksen suuntaa ja määrää (esim. Barrientos-Gutierrez & al. 2007; Pidd & al. 2006), mutta lisäksi tarvitaan tietoa siitä, millä keinoilla ja minkälaisen prosessin kautta muutos käynnistyy. Yhteisölähtöisestä ehkäisystä on kertynyt kokemuksia jo muun muassa koulu- ja kuntayhteisöistä (Holmila & al. 2007; Holmila & al. 2009), mutta työyhteisöjen näkökulmasta suomalaista tutkimusta on toistaiseksi varsin niukasti (Jurvansuu & Hirvonen 2009; Kivistö & al. 2010).

Alkoholikulttuuria koskeva tutkimus on voimakkaasti kiinnittynyt alkoholia käyttävään yksilöön, myös silloin kun sitä on tarkasteltu yhteisöllisellä tasolla. Kiinnostus on kohdistunut muun muassa juomisen sosiaaliseen säätelyyn ja alkoholinkäytölle annettuihin merkityksiin. (Huhtanen & Raitasalo 2010; Simonen & al. 2012; Törrönen & Roumeliotis 2013.) Alkoholinkäyttäjän sosiaalisen ympäristön muiden toimijoiden näkökulma on jäänyt vähemmälle huomiolle, esimerkiksi muiden kuin käyttäjän itsensä kokemia alkoholista koituvia haittoja on tutkittu yllättävän vähän (Raitasalo & Holmila 2012; Huhtanen & Tigerstedt 2010; Kivistö & al. 2010; Holmila & al. 2008). Alkoholikulttuuria ja erityisesti sen muuttumiseen vaikuttavia tekijöitä on tarpeen tarkastella yhteisön kannalta myös siitä näkökulmasta, miten yhteisön jäsenet toimivat ja vaikuttavat yhteisöönsä (Mäkelä & al. 2009; Soikkeli & al. 2011; Warsell 2012). Yhteisölähtöisen ehkäisyn kannalta kiinnostava tutkimusnäkökulma liittyy erilaisiin yhteisöllisiin rooleihin ja toimintatapoihin suhteessa alkoholinkäyttöön ja siihen puuttumiseen (Holmila & al. 2006; Holmila & al. 2009).

Tämän artikkelin ytimessä ovat yksilön toimintamahdollisuudet työyhteisönsä alkoholikulttuurin muutoksen käynnistäjänä eli muutagenttina. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten Työterveyslaitoksen Alkoholihaitat hallintaan (AHA) -valmennusprosessin osallistujat kuvaavat toimintaansa ja sitoutumistaan alkoholikulttuurin muutoksen käynnistämiseen työyhteisöissään. Analyysin tuloksena esitetään, että

muutosagentiasema rakentuu yksilöiden omaa toimintaa reflektioivissa puheenvuoroissa neljän erityyppisen puhettavan keinoin.

Alkoholikulttuurin muutoksen käynnistäminen toimija-aseman kautta tarkasteltuna

Avain työyhteisöissä tapahtuvan muutoksen ymmärtämiseen on puhetavoissa vähitellen tapahtuvan muutoksen tarkastelu (Grant & Marshak 2011). Tutkimus perustuu teoriaan sosiaalisesta konstruktionismista: tieto, käsitteet ja toimintatavat rakentuvat yhteisöllisesti kielellisessä vuorovaikutuksessa (Berger & Luckmann 1994). Diskurssianalyttisessä lähestymistavassa tarkastelun kohteena on kieli. Puhujat tuottavat kielen avulla merkityssysteemejä ja kiinnittyvät niihin eri tavoin. Kielenkäyttö on tilannesidonnaisista ja tuottaa seurauksia. Puhujalla on käytössään useita vaihtoehtoisia tapoja puhua, ja puhetavoilla on erilaisia tehtäviä. Vuorovaikutustilanteissa syntyviä konstruktioita ei pidetä täsmällisinä kuvauksina siitä, miten asiat ”todella ovat”. Sen sijaan niiden ajatellaan olevan erilaisia ”versioita”, puhujan rakentamia selontekoja ja merkityksenantoja esimerkiksi toiminnan mahdollisuuksista. (Jokinen & al. 1993; Jokinen & al. 1999.)

Tässä artikkelissa kiinnostuksen kohteena on, minkälaisia toimija-asemia erilaisilla puhetavoilla rakennetaan. Toimija-aseman käsitteen avulla tuodaan näkyväksi valmennusprosessin osallistujien käsityksiä heillä itsellään olevista toimintatavoista ja -mahdollisuuksista käynnistää työyhteisönsä alkoholikulttuurin muutosta. Puhujan on mahdollista liikkua eri asemilla, jotka ovat keskenään erilaisessa suhteessa, ja niitä voidaan eritellä esimerkiksi aktiivisuuden ja passiivisuuden näkökulmasta. Toimija voidaan puheessa määritellä esimerkiksi itsenäisesti toimivaksi ja vastuulliseksi tai ulkoisten tekijöiden pakottamaksi. (Jokinen & al. 1993.)

Aineistonkeruun kontekstina Alkoholihaitat hallintaan (AHA) -valmennus

Tutkimusaineisto kerättiin kolmen Työterveyslaitoksen järjestämän Alkoholihaitat hallintaan (AHA) -valmennuskokonaisuuden yhteydessä. Valmennusryhmät muodostuivat kolmesta eri työyhteisöstä seuraavasti:

- Työyhteisö A, josta valmennukseen on osallistunut työsuojelun, henkilöstöhallinnon ja

työterveyshuollon edustajia ja joitakin esimiehiä.

- Työyhteisö B, josta valmennukseen on osallistunut eri aluetoimipisteiden työterveyshoitajia.
- Työterveyspalveluyritys, josta valmennukseen osallistui eri toimipisteissä työskenteleviä työterveyshoitajia, joilla on kullakin omat asiakastyöpaikat.

AHA-valmennuksen tavoitteena oli käynnistää yhteisölähtöistä ehkäisevää päihdetyötä työpaikoilla ja kehittää työyhteisön jäsenten puhekesi-ottovalmiuksia alkoholihaittatilanteissa. Päämääränä oli vaikuttaa yksilöiden juomatapoihin työyhteisön kautta sekä ennaltaehkäisevästi että silloin, kun ongelmakäyttö on jo tullut ilmi. Valmennusprosessi sisälsi lukuisia valmennettavien omassa työyhteisössä toteutettavia keskustelutehtäviä, joiden tavoitteena oli nostaa työyhteisön alkoholikulttuuri näkyville ja herättää keskustelua mahdollisesta muutoksen tarpeesta. Valmennuksen osallistujat opettelivat menetelmiä ja saivat käyttöönsä työvälineitä, kuten A-step-tökalun ja Päihdeohjelma-mallin, joiden avulla he voivat esitellä ja juurruttaa työyhteisönsä käyttöönsä uudenlaisia toimintatapoja toteuttaa yhteisölähtöistä alkoholihaittojen ehkäisyä.¹

Kunkin valmennusryhmän osallistujat olivat saman työnantajan palveluksessa, ja he valikoituivat ryhmään työtehtävänsä tai asemansa vuoksi. Osallistujia oli yhteensä 33, joista lähes kaikki olivat naisia. Osallistujien tarkat iät eivät ole tiedossa, mutta videon perusteella on mahdollista arvioida, että ryhmässä oli melko tasaisesti edustajia kaikista työikäisistä ikäluokista. Työterveyshuollon edustajia oli kolme neljäosaa, joten heidän näkökulmansa painottuu väistämättä tutkimusaineistossa. Valmennukseen osallistuneet työterveyshoitajat saivat koulutusta sekä yksilövastaanotolla että työyhteisöissä tehtävään asiakastyöhön, mutta he saivat myös tehtäväkseen viedä AHA-toimintamalli omaan työyhteisönsä samaan tapaan kuin työyhteisö A:n osallistujat. Tässä artikkelissa tarkastelun kohteena ovat nimenomaan ne puheenvuorot, joissa työterveyshoitajat muiden valmennettavien tavoin refleктоivat sellaista omissa työyhteisöissään tapahtuvaa toimintaansa, joka kohdistui heidän

¹ Työterveyslaitos: Alkoholihaittojen ehkäisy työpaikalla (http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointileintavat_ja_tyokyy/alkoholi)

oman työyhteisönsä alkoholikulttuuriin, ei asiakastyöhön.

Kussakin valmennuskokonaisuudessa oli noin puolen vuoden aikana kuusi tapaamista, joista tapaamiskerroilla 2.–6. tallennettiin kahdella videokameralla noin tunnin mittaiset ryhmäkeskustelut tutkimusaineistoksi. Puolen vuoden kulluttua valmennusjaksojen päättymisestä järjestettiin kullekin ryhmälle seurantatapaaminen, joihin osallistui yhteensä 23 henkilöä. Tiedossa on, että osa poissaolevista henkilöistä oli muissa työtehtävissä tai sairaana, ja osa oli siirtynyt toisen työnantajan palvelukseen, eikä siksi voinut osallistua. Seurantatapaamiset kestivät noin neljä tuntia kerrallaan, ja ne tallennettiin kokonaisuudessaan aineistoksi. Yhteensä aineistoa kertyi noin 27 tuntia. Analyysia varten aineisto litteroitiin (muutettiin tekstiksi) ja anonymisoitiin (poistettiin tai muutettiin tunnistetietoja).

Tutkimusaineistoksi tallennetut keskustelut olivat osa AHA-valmennusprosessia, ja niiden runko oli jokaisella kerralla sama, joten se tuli prosessin edetessä osallistujille tutuksi. Keskustelujen pohjana käytettiin edellisellä koulutuskerralla annettuja, omissa työyhteisöissä suoritettaviksi tarkoitettuja välitehtäviä. Tehtävinä oli muuan muassa koota omasta työyhteisöstä pilottiryhmä, jonka kanssa ryhdyttiin kartoittamaan, miten työyhteisössä puhutaan alkoholiasioista ja minkälaista ohjeistusta työyhteisössä on alkoholihaittojen varalta. Keskusteluissa osallistujat kertoivat kokemuksiaan näiden tehtävien toteuttamisesta ja pohtivat ratkaisuja mahdollisesti koettuihin haasteisiin. Keskustelua vetivät AHA-hankkeen kouluttajat, jotka myös tallensivat aineiston. Tutkija oli läsnä seurantatapaamisissa, joissa kysyttiin, miten AHA-toimintatapoja oli käytetty työyhteisöissä valmennusjakson jälkeen. Aineistonkeruu tuotti rikasta aineistoa, sillä osallistujat nostivat keskusteluun heille kulloinkin merkityksellisiä seikkoja. Analysoidut puhettavat rakentuivat vuorovaikutteisesti valmennusryhmän kesken käydyissä keskusteluissa.

Alkoholinkäyttö ja siihen liittyvät kokemukset ovat arkaluontoinen aihe, joka asettaa tutkimuseettisiä haasteita. Ryhmäläisten kanssa tehtiin suullinen sopimus siitä, ettei tapaamisissa puhuttuista yksityisasioista puhuta ulkopuolisille. Ryhmissä muodostuikin luottamuksellinen ilmapiiri, joka rohkaisi kokemusten jakamiseen. Vaikka ryhmäkeskustelujen aiheena oli ensisijaisesti toiminta työssä, osallistujat toivat julki myös yk-

sityselämänsä liittyviä seikkoja. Yksityselämää koskevia, tunnistamisen mahdollistavia aineisto-otteita ei käytetä tuloksia raportoitavaksi osallistujien yksityisyyden suojaamiseksi. Osa tutkimukseen osallistuneista työyhteisöistä on ilmoittanut julkisesti olevansa mukana AHA-hankkeessa. Tässä artikkelissa työyhteisöjen nimiä, toimialoja tai toiminta-alueita ei kuitenkaan tuoda julki. Osallistujien anonymiteetin vahvistamiseksi puhujia ei yksilöidä eikä heidän ammattinimikeitään mainita, ellei se ole aineisto-otteen ymmärtämisen kannalta välttämätöntä. Aineisto-otteissa esiintyvät nimet ovat pseudonyymejä, ja anonymiteetin varmistamiseksi myös murreilmaisuja on muokattu yleiskielisemmiksi.

Analyysin kohteena omaa toimintaa reflektoidut puheenvuorot

Tässä artikkelissa kiinnostuksen kohteena on valmennukseen osallistujien oma toiminta työyhteisönsä alkoholikulttuurin muutoksen käynnistäjänä. Valmennuksen alkaessa osallistujilla oli ammattiasemansa, koulutuksensa ja kokemuksensa vuoksi hyvin erilaiset lähtökohdat, taustatiedot ja tavoitteet. Erilaiset henkilökohtaiset ja ammatilliset näkökulmat kietoutuvat puheenvuoroissa, ja aineisto tarjoaa mahdollisuuksia monenlaiseen analyysiin. Artikkelissa keskitytään tarkastelemaan osallistujien omaa toimintaa reflektoiduvia puheenvuoroja siitä näkökulmasta, minkälaisia konstruktioita niissä tuotetaan omasta toiminnasta omassa työyhteisössä sen jäsenenä. Analyysissa kiinnitetään huomio siihen, minkälaisia muutosagentin toimija-asemia puhujat tuottavat. Valmennukseen osallistuneiden esimiesten ja työsuojelun edustajien oma työyhteisö oli ensisijainen toiminnan kohde ja puheenvuorojen konteksti. Sen sijaan työterveyshoitajien ensisijainen toiminnan kohde oli asiakastyö, mutta sen ohella hekin reflektoidut puheenvuoroissaan toimintaansa myös oman työyhteisönsä jäsenenä.

Analyysia varten aineistosta poimittiin sellaiset puheenvuorot, joissa puhuja reflektoi omaa toimintaansa suhteessa työyhteisön alkoholinkäyttöön ja alkoholiongelmiin puuttumiseen. Tähän joukkoon kuuluu myös oman ammattiryhmän toimintaa koskeva puhe: ”me työsuojeluvaltuutetut toimimme näin.” Analyysin aluksi puheenvuorot luokiteltiin kolmeen luokkaan, kokemus-, tekemis- ja tunnepuheeseen. *Kokemuspuhe* sisältää ilmaisuja tiedosta ja kokemuksesta, siis siitä, onko jokin asia tuttu vai ei. *Tekemispu-*

heeksi luokiteltiin sellaisia ilmaisia, joissa puhuja kertoo omasta toiminnastaan, joko menneestä tai tulevaisuudessa tapahtuvaksi suunnitellusta tai ennakoidusta toiminnasta. Tunnepuhe sisältää erilaisia myönteisiä ja kielteisiä tunnepitoisia ja arvioivia ilmaisia.

Kokemus-, tekemis- ja tunnepuhe ovat puheenvuoroissa usein samanaikaisesti läsnä, mutta niillä toteutetaan eri tehtäviä. Kokemuspuheella tuotetaan selontekoja ensinnäkin siitä, millaista tietoa puhujalla on alkoholiasioista ja niiden käsittelystä. Toiseksi kokemuspuheella kuvataan sitä, millaisissa tapahtumissa ja tilanteissa ollaan itse oltu osallisena joko työssä tai yksityiselämässä. Tekemispuheella kuvataan omaa toimintaa näissä tapahtumissa. Tunnepuheella sen sijaan tuotetaan kuvauksia siitä, miten puhuja arvioi näitä tapahtumia ja miten hän suhtautuu niihin: mitä hän niistä ajattelee ja tuntee. Nämä puhetyypit voivat olla keskenään erilinjaisia ja rakentaa jopa samassa puheenvuorossa erityyppisiä toimija-asemia.

Analyysin seuraavassa vaiheessa tarkasteltiin kokemus-, tekemis- ja tunnepuheen muotoutumista ja painottumista eri puheenvuoroissa ja muodostettiin sen perusteella luokat erityyppisistä puhetavoista, joita käyttämällä valmennukseen osallistujat rakentavat konstruktioita toimija-asemastaan ja toimintamahdollisuuksistaan. Puheenvuoroissa tuotetaan *selontekoja toiminnasta* sekä *kuvauksia puhujan ammattiroolista ja toimija-asemasta* ensinnäkin suhteessa ongelmalliseen alkoholinkäyttöön ilmiönä, toiseksi suhteessa alkoholia ongelmallisella tavalla käyttävään yksilöön, ja kolmanneksi suhteessa työyhteisöön. Analyysin tuloksena selvisi, että puhetavoilla rakennetaan ensinnäkin vahvaan tai heikkoon asiantuntijuuteen pohjautuvia, eri tavoin ongelmalliseksi muotoutuvia toimija-asemia (Logren 2014). Toiseksi puhetavoilla rakennetaan muutosagenttiasemaa, ja nämä muutosagenttipuhetavat valittiin tarkemman analyysin kohteeksi, jonka tulokset esitetään tässä artikkelissa. Analyysissa tarkasteltiin, millaisin erityyppisin ilmauksin muutosagenttiasemaa rakennetaan ja millaisessa suhteessa puhetavat ovat toisiinsa. Lopuksi selvitettiin, miten kunkin puhujan erityyppiset muutosagenttipuhetavat sijoittuvat valmennusprosessin eri vaiheisiin, ja tarkasteltiin ajallista ja yksilöllistä vaihtelua puhetapojen käytössä.

Muutosagentti-asemaa rakentavat puhetavat

Analyysissa luokiteltiin puhetapoja, joissa puhujat reflektoivat omaa toimintaansa omissa työyhteisöissään. Tuloksena esitetään, että puheenvuoroissa rakentuu muutosagentin toimija-asemia, ja tämä rakentuminen tapahtuu neljällä eri tavalla. Puhetavat on kuvattu tiivistetysti taulukossa 1.

Tiedon etsimistä ja toimintamahdollisuuksien pohtimista

Aineistosta on tunnistettavissa puhetapoja, joissa reflektoidaan paitsi jo koettuja tapahtumia ja tilanteita, myös pohditaan tulevaa toimintaa ja toimintamahdollisuuksia siitä näkökulmasta, mikälaista muutosta omassa toiminnassa on tapahtunut tai arvioidaan tapahtuvan. Näissä puhetavoissa tuotetut muutosagenttiasemat on nimetty *oppijaksi* ja *kehittäjäksi*.

Oppija

Oppija-puhetavassa painottuu tiedon ja toimintamallien etsiminen ja vastaanottaminen. Siinä nimetään konkreettisia oppimistavoitteita ja kuvataan ”havahtumista” tai ”heräämistä” alkoholiasioissa tekemis- ja kokemuspuheen avulla. Tässä puhetavassa käytetään myös tunnepuhetta, kun tuotetaan erilaisia myönteisiä tai kielteisiä arvioita omasta toiminnasta tai selontekoja omasta suhtautumisesta toiminnan kohteeseen. Seuraavat aineisto-otteet tarjoavat esimerkkejä oppija-puhetavasta.

Mä laitoin näitä omia oppimistavoitteita: oppia tunnistamaan asiakkaat ja työntekijät joissa voi olla tämän riippuvuus siellä taustalla tai tulossa.

Oppimistavoitteena on näitä, että sais vinkkejä tonne kentälle just tähän tunnistamiseen ja sen jälkeen siihen puuttumiseen, että miten sitten puuttuu jos huomaa että jollain on ongelma sen alkoholin kanssa. Edelleen avoimin mielin täällä mukana.

Mä oon ruvennu bongaan mediasta selkeesti enemmän näitä alkoholiin liittyviä juttuja. Sitten oon kuunnellu radiosta lauluja, että onpas tää oikein luvattu juomalaulujen maa, että mitä siitä alkoholista näin paljon lauletaankin vähän joka paikassa.

Oppija-puhetavassa puhuja kuvaa alkaneensa tunnistaa ongelmallisen alkoholinkäytön tunnusmerkkejä ja havaita alkoholia ongelmallisella tavalla käyttäviä yksilöitä ympäristössään, mutta ei itse ota aktiivista roolia alkoholiongelmien käsittelyssä. Seuraavassa esimerkissä, tulee hyvin esille oppijan ”sivustakatsojan” rooli.

Ja on tossa nyt, ei mitenkään aktiivisesti tutkaillu kehtään ihmisiä, mut kun nyt on sattunu näkeen tämmösiä oman ikäsiäki *ja tajunnu et hetkinen. Kun sen näkee sitte tiettyssä vaiheessa et ihmisellä on se vakava alkoholiongelma*, ni ehtiny miettiin et miks ton puoliso ei oo vaikka tähän puuttunu.

Kehittäjä

Kehittäjä-puhetavassa puhujan toiminta rakentuu aktiiviseksi ja oma-aloitteiseksi. Toimija kyseenalaistaa työyhteisön toimintatapoja, pohtii erilaisia toimintamahdollisuuksia, tarjoaa apuaan ja herättelee työyhteisöä kehittämään toimintaansa. Kehittäjä jakaa tietoa ja toimintamalleja työyhteisössä. Esimerkiksi esimiesasemassa toimivalla kehittäjällä voi olla mahdollisuus antaa työyhteisönsä jäsenten toteutettavaksi erilaisia tehtäviä, ja myös tämän seikan reflektointi tulee kehittäjä-puhetavassa esiin, kuten seuraavassa aineisto-otteessa.

Mä käsitelin niitä [alkoholihaittoja kartoittavan kyselyn] tuloksia omassa työpaikan ryhmässäni. Ei me hirveen yksityiskohtaisesti käyty läpi mutta yleisluontoisesti. *Annoin sen jokaiselle luettavaksi*, kaikille työntekijöille, ja myöskin nää diat mitkä saatiin viime kerran asioista, ja [työyhteisön] päihdeohjelmia. *Semmosia lukehtavia mä olen antanut*. Esimiesporukalla myöskin näitä asioita käsiteltiin.

Seuraavassa otteessa puhuja kertoo jakaneensa AHA-valmennuksesta saamiaan perustietoja alkoholiasioista erilaisissa työyhteisönsä tilaisuuksissa. Ilmaisilla ”ne aina hätkähdyttää” ja ”semmoset aina pysäyttää”, rakentuu kuva siitä, että puhujalla on jo kokemusta käytössään olevan materiaalin aikaansaamasta vaikutuksesta kuulijoihin ja että hän käyttää sitä strategisesti hyödyksi.

Kun mä heittelin lukuja, että kuinka paljon on jäänyt eläkkeelle vuonna 2010 ja kuinka paljon haittoja näkyy työpaikalla, niin ne aina hätkähdyttää. Ja tämmöset, että mikä on alkoholin kulutus Suomessa per henki, niin semmoset aina pysäyttää ihmisiä.

Kehittäjä-puhetapaa käyttämällä puhuja kuvaa tunnistavansa henkilöitä, jotka käyttävät alkoholia ongelmallisella tavalla, ja pohtii keinoja aktiivisempaan etsimiseen. Puhuja kyseenalaistaa omaa toimintaansa (esim. pohtii omia asenteita ja niiden vaikutusta alkoholiasioissa toimimiseen) tai käytössään olevia toimintatapoja ja niiden tilanteisia rajoituksia. Puhetapaa käytetään myös vuorovaikutteisesti, valmennusryhmän kesken käydyssä keskustelussa. Seuraavassa aineisto-otteessa puheenaiteena ovat työntekijöiden kanssa käytävät puheeksiotto- ja hoitoonoh-

jauskeskustelut. Puhujat ovat työsuojelun edustajia. He pohtivat, että saattavat jäädä keskusteluisista sivuun, koska työntekijät eivät kutsu heitä niihin mukaan. Sen vuoksi puhujat arvelevat, että heillä ei ole todellista kuvaa työyhteisön alkoholitilanteesta eikä myöskään mahdollisuutta tarjota apuaan alkoholiasioiden käsittelyssä. Puheenvuoroissa pohditaan toimintatavan muutosta.

Puhuja 1: Kun käsitellään näitä alkoholiasioita jonkun yksittäisen henkilön kanssa (...) eihän [luottamushenkilöä] tietysti kutsutakaan, koska se voidaan kokee epäpeelliseksi tai jotenkin semmoseksi harmilliseksi asiaksi. Vaikka se on yksilön oikeus kutsua joku tukihenkilö, joka voi olla luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu tai joku muu. Voisko sen kuitenkin, *sitten kun mallinnetaan, taikka mietitään sitä käytäntöä, että siellä olis aina työsuojeluvaltuutettu? Koska nyt mulla ei oo vaka- mulla ei oo ollenkaan käsitystä et onko [toimialueella] näitä? (...) Että työnantaja kutsuu, koska meidän voidaan sitten auttaa sitä työntekijääkin, ja ohjata sinne työterveyshuoltoon. Että se ei olisikaan semmonen*

Puhuja 2: Työntekijän

Puhuja 1: Pelkkä työntekijän oikeus. Että työnantaja kutsuu, mutta että hänellä on oikeus kutsua joku. En mä tiedä onks siinä ideaa?

Puhuja 3: On

Puhuja 1: *Että se aukeis se maailma, tai se ongelman laajuus. Koska sitten tiedettäis mitä siellä keskustellaan ja keskustellaanko siellä oikeista asioista*, osaako se esimies ohjata eteenpäin.

Kouluttaja: Aivan, te ootte niitä asiantuntijoita joitten pitäis saada olla mukana

Puhuja 4: *Meillä ei oo tietoa, että tämmösiä keskusteluja on, niin silloin on helppo kulkee silmät kirkkaana, että ei meillä oo näitä ongelmia.*

Kouluttaja: Aivan

Puhuja 5: Tavallinen rivityöntekijä ei välttämättä tiedä kuka on luottamusmies, kuka on työsuojeluvaltuutettu. Se on äärettömän noloa sit ruveta ottaa yhteyksiä, kyseleen perään että missä on. Se jää ottamatta se yhteys sitte.

Puhuja 4: *Niin on. Mutta jos sen tekiskin työnantaja, niin meidän olis helpompi taas ottaa yhteyttä siihen työntekijään*, ja muistuttaa siitä, että me ollaan vaihtolovelotteisia, ei edusteta työnantajaa, mutta ollaan, jos tarvii, tukena. Silloin se latu on aukastu ja tää valinta jää tälle ihmiselle itselleen, että haluaako hän.

Aktiivista toimintaa – oma-aloitteisesti tai velvollisuudesta

Valmennusprosessin loppuvaiheessa ja puolen vuoden seurantajakson jälkeen kuvatuissa lopputapaamisissa on aineistosta löydettävissä yhä enemmän puhetapoja, joissa tuotetaan selonteokoja jo toteutuneesta, aktiivisesta toiminnasta. Näissä puhetavoissa rakentuvat toimija-asemat on nimetty *sitoutujaksi* ja *suorittajaksi*. Sitoutuja-puhetavassa reflektoidaan omaa toimintaa tekemis- ja kokemuspuheen avulla ja tunnepuhetta on varsin vähän.

Sitoutuja

Mähän olin hoitoonohjaustoimenpiteessä. Viime tapaamisen jälkeen yks kaveri hoitoonohjattiin. Työnjohtajat meinas vaan, että suoraan annetaan sille lopputili. Siitä saatiin semmonen hyvä päätös, että saatiin se hoitoonohjattua ja nyt se on kahden vuoden seurannassa. Ja näyttää oikein hyvältä se kaveri ainaki tällä hetkellä.

Sitoutuja-puhetavassa reflektoidaan oman toiminnan muutosta ja verrataan uutta toimintatapaa aikaisempaan. Puhetavan avulla tuotetaan kuvaus aikaisemmasta, ehkä vähäisestä kokemuksesta johtuneesta toiminnasta, jonka nyt arvioidaan olleen heikosti toimivaa. Puhetavassa tehdään näkyväksi ero nykyiseen, kehittyneeseen ja tuloksisempaan toimintatapaan.

Niinkuin tää yks tapaus, että tuli semmonen että ”no niin, nyt täytetään paperit” ja nyt tehdään. Ettei vaan puhuta siinä, niinkuin se herkästi vois olla. Että kun ollaan siellä puhumassa esimiehen [kanssa], ja työntekijä ja lääkäri ja minä oon siellä niin, ”noo, yritäs kiinnittää nyt tähän huomiota”. Mutta nyt se ei tullu edes mieleenkään, vaan että nyt tehdään tarvittavat dokumentit, pulinat pois.

Sitoutuja on aktiivinen, oma-aloitteinen toimija, joka suunnittelee ja toteuttaa toimintaa tietoisesti. Sitoutuja ottaa aktiivisesti vastuuta myös kohtaamastaan vastustuksesta huolimatta ja hakee toimintaan yhteistyökumppaneita. Suhteessa alkoholia käyttävään yksilöön sitoutuja ei ole vastapeluri, vaan herättelee, tarjoa toimintamahdollisuuksia ja tukee. Sitoutuja pyrkii sitouttamaan myös yhteistyökumppaneitaan ja alkoholia käyttävää yksilöä eikä anna periksi vastustusta kohdatessaan.

Muutosagentit käynnistivät yhteisönsä alkoholikulttuurissa muutoksia monin tavoin. Se voi tapahtua niin yksilöiden alkoholiongelmiin puuttumisessa kuin työyhteisön alkoholinkäyttöta-voissakin. Seuraavassa esimerkissä puhujat viittaavat työyhteisössään tapana olleeseen ”perjantaipulloorvontaan” – eli alkoholiarpajaisiin – ja toimintaansa sen lopettamiseksi. Esimerkissä tulee hyvin esille muutosagentin sosiaalisesti hankala asema.

Puhuja 1: Kun me puhuttiin, paljastettiin tämä meidän perjantaiarvonta silloin viimeksi, niin se on nyt loppunut.

[naurua]

Puhuja 2: Hyvä, hyvä.

Puhuja 1: Emmekä saaneet kauheasti kiitosta siitä.

Kouluttaja: Ai tekö saitte sen loppumaan?

Puhuja 1: Joo. Me ehdotettiin, että olis joku uusi teema kun alkaa uusi vuosi. Ei mitään muita teemoja, kun ei kerran pulloa, niin ei mitään.

Suorittaja

Sitoutuja-puheen kanssa varsin samansuuntainen on suorittaja-puhetapa. Siinä puhuja määrittyy aktiiviseksi ja yhteistyötä tekeväksi, mutta siinä missä sitoutuja on oma-aloitteinen ja omaehtoisesti motivoitunut toimimaan, suorittaja-puhetavassa korostuu toimiminen ammattiroolin velvoittamana. Tässä puhetavassa puhuja toteuttaa työtehtävänsä mukaisia vaatimuksia ja suorittaa tarpeelliset toimenpiteet, mutta ei ota sitoutuneen muutosagentin asemaa omakseen. Päinvastoin muutosagentiksi määrittymistä vastustetaan. Seuraava aineisto-ote on keskustelusta, jossa puhuja on kertonut olleensa mukana työyhteisössä tapahtuneessa tilanteessa, jossa on puututtu yksittäisen työntekijän alkoholinkäyttöön. Puhuja vastustaa kouluttajan tekemää määrittelyä asian tuntija-asemasta ja kuvaa toimineensa ammattiroolinsa mukaisesti pikemminkin ulkoisesta vaatimuksesta kuin omasta aktiivisuudestaan.

Kouluttaja: Sä sait käyttää tätä asiantuntemustas nyt siinä hommassa.

Puhuja: No, se on semmosta normaalia mikä on muutenkin ollu hallinnassa.

Kouluttaja: Sä oot tehny sitä.

Puhuja: Niin, ettei se koskettele sillai mua. Se on arkipäivää, kun mä oon ollut niin kauan kaikissa mukana.

Kouluttaja: Tiesivät tulla kysymään sulta.

Puhuja: Niin. Kun mä olin työsuojeluvaltuutetun roolissa muutenkin siellä [työyhteisön tapahtumassa], niin otivat sitten tueksi siinä samalla

Kouluttaja: Aivan, eli sä oot toiminutkin jo sillä lailla, mitä me yritetään tässä kouluttaa. Että se on ihan luontaista.

Puhuja: En mä tiedä olenko mä toiminut vai onko mut pistetty toimimaan.

Kouluttaja: Kuitenkin sun on pitäny tehdä ja sä oot tehnyt sitä.

Puhuja: Niin.

Tämän analyysin keskipisteessä ovat puhujan itse tekemät määrittelyt asemastaan. Valmennusprosessin yhteydessä käydyissä keskusteluissa puhujan toimintaa refleктоivat myös muut kuin hän itse, kuten edellä olevissa esimerkeissä. Keskusteluissa tulee esiin, että muutosagentin asema on sosiaalisesti ongelmallinen ja sen omaksi ottamiseen liittyy ambivalenssia.

Muutosagenttiaseman rakentuminen valmennusprosessin kuluessa

Tutkimusaineistoa kerättiin kussakin valmennusryhmässä yhden vuoden kuluessa kuusi kertaa: 2.–6. tapaamisessa sekä seurantatapaamisessa, eli kerätty videoaineisto muodostaa laadullisen pitkittäisaineiston. Pitkittäisasetelma tarjo-

Taulukko 1. Muutosagenttiaseman rakentuminen eri puhetavoissa.

Millainen asema puhujalle muodostuu eri puhetavoissa			
	suhteessa alkoholin ongelmakäyttöön ilmiönä?	suhteessa alkoholia käyttävään yksilöön?	suhteessa työyhteisöön?
Oppija	Tietoa etsivä ja vastaanottava. Havahtuminen, herääminen.	Tunnistaminen tunnusmerkien oppimisen myötä, puuttuminen keinojen oppimisen myötä.	Tiedon ja toimintamallien välittäjä, myös muilta tietoa etsivä ja vastaanottava.
Kehittäjä	Aktiivinen, oma-aloitteinen, toimintamahdollisuuksia pohtiva.	Tunnistaminen aktiivisen etsimisen myötä, puuttuminen motivoitumisen ja rohkaistumisen myötä.	Kyseenalaistaja, herättelijä, virittäjä, tiedon ja toimintamallien jakaja.
Sitoutuja	Aktiivinen, oma-aloitteinen, vastuuta ottava, tietoisesti toimintaa suunnitteleva ja toteuttava.	Herättelijä, toimintamahdollisuuksia tarjoava, sitouttaja, kannustaja, tukija.	Yhteistyössä toimija, tiedon ja toimintamallien kehittäjä, sitouttaja.
Suorittaja	Aktiivinen, mutta toimimaan veloitettu tai pakotettu.	Toimenpiteiden suorittaja.	Ammattiroolin vaatimusten toteuttaja, työhön veloitettu.

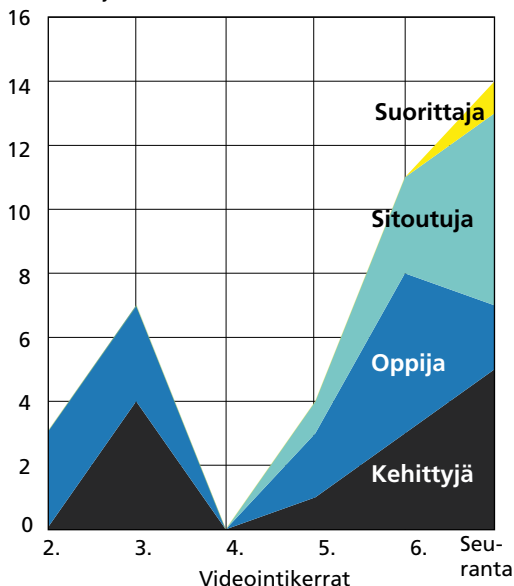
aa mahdollisuuden hahmottaa ajallista vaihtelua erilaisten puhetapojen käytössä. Eri puhetapojen on mahdollista käyttää rinnakkain, mutta kun tarkastellaan niiden sijoittumista AHA-prosessin eri vaiheisiin, havaitaan, että niiden käyttö vaihtelee ajallisesti. Kun tarkastellaan eri yksilöiden

käyttämää puhetapojen, toisin sanoen lasketaan erityyppisten puhetapojen määriä tietyn puhujan puheenvuoroissa valmennusprosessin eri vaiheissa, on nähtävissä myös yksilöllistä vaihtelua.

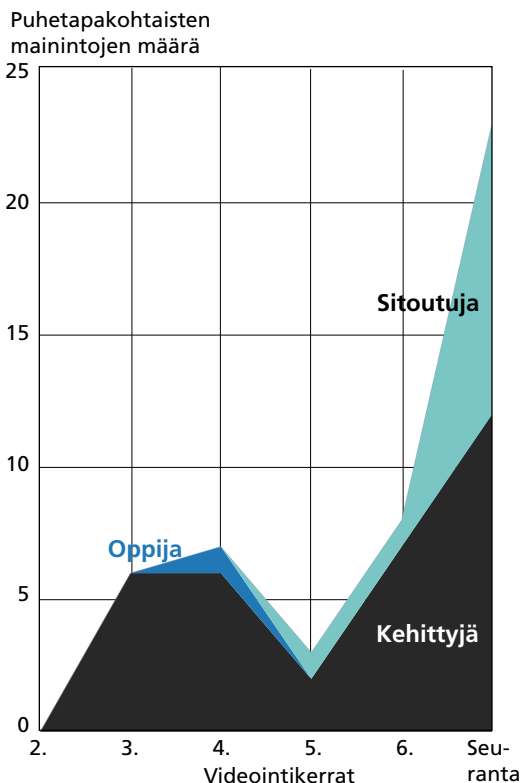
Kuvioissa on esitetty kaksi erilaista esimerkkiä siitä, miten erityyppiset puhetavat voivat sijoittua valmennusprosessin eri vaiheisiin. Valitut puhujat ovat koko aineiston edustajina tyypillisiä: osallistujat käyttivät sitoutuja-puhetapaa viimeisillä videointikerroilla enemmän kuin ensimmäisillä kerroilla. Suorittaja-puhetapa oli selvästi harvinaisempi kuin sitoutuja-puhetapa. Tyypillisintä oli, että osallistujat käyttivät oppija- ja kehittäjä-puhetapojen suunnilleen yhtä paljon (kuvio1). Aineistosta löytyi myös toinen tyypillinen prosessikulku, jossa oppija-puhetapaa käytettiin vain vähän (kuvio2).

Ajallista vaihtelua selittää osin valmennuskerrojen ohjelma. Esimerkiksi kuviossa 1 neljännessä tapaamisessa keskusteltiin pääasiassa asiakastyöstä, eikä kyseinen puhuja sillä kertaa reflektoinut omaa toimintaansa omassa työyhteisössään. Kuvioiden trendinomainen kasvusuunta näyttää siltä, että oppija- ja kehittäjä-puhetavat systemaattisesti edeltävät sitoutuja- ja suorittaja-puhetapojen. Havainto antaa viitteitä siitä, että muutosagentti-asema voi rakentua prosessinomaisesti, oppimisen ja kehittämisen kautta sitoutumiseen. Tarkempaa analyysia siitä, millä tavoin ja minä vuoksi eri yksilöiden erityyppiset prosessikulut eroavat toisistaan, ei voida tehdä pelkästään muutosagenttiasemaa rakentavien puheenvuorojen tarkastelemalla, vaan niitä on verrattava myös

Puhetapakohdistaisten mainintojen määrä



Kuvio 1. Erityyppisten puhetapojen sijoittuminen eri valmennuskerroille yhden puhujan puheenvuoroissa. Oppija- ja kehittäjä-puhetapa on yhtä paljon, sitoutuja-puhetapa lisääntyy.



Kuvio 2. Erityyppisten puhetapojen sijoittuminen eri valmennuskerroille yhden puhujan puheenvuoroissa. Kehittyjä-puhetapa on vallitsevana, sitoutuja-puhetapa lisääntyy.

muun tyyppiisiin toimija-asemia rakentaviin puheenvuoroihin (Logren 2014). Huomionarvoista on, että koska erityyppiset puhetavat sijoittuvat valmennusprosessin vaiheisiin eri tavoin, poikittaisasetelmalla ei olisi välttämättä tavoitettu näin laajaa puhetapojen kirjoa.

Pohdinta

Alkoholikulttuuri on muutoskohteena erityinen. Tässä artikkelissa on käsitetty työyhteisön alkoholikulttuuri paitsi alkoholin käyttötapoihin liittyvänä ilmiönä, myös tapoina puuttua ongelmalliseen alkoholinkäyttöön. Työyhteisössä määrittyvät alkoholinkäytön merkitykset, käyttötavat ja seuraamukset voivat parhaimmillaan muodostua yhteisölähtöiseksi alkoholihaittojen ehkäisyksi. Jotta voidaan kehittää toimintatapoja yhteisöllisen alkoholikulttuurin muutoksen tueksi, tarvitaan tietoa siitä, minkälaisen prosessin kautta muutos käynnistyy. Artikkelin tavoitteena on ol-

lut kuvata eri tavoin rakentuvia muutosagentti- asemia. Yhteisön toimintaa on tarkasteltu yksilön kautta ja pyritty selvittämään, miten yksilöt hahmottavat mahdollisuutensa toimia ja vaikuttaa omassa työyhteisössään. (Mäkelä & al. 2009; Soikkeli & al. 2011; Warsell 2012.) Analysoimalla puhetavoissa vähitellen tapahtuvia muutoksia, voidaan hahmottaa myös työyhteisön alkoholikulttuuriin vaikuttavia hienovaraisia tekijöitä (Grant & Marshak 2011). Lopputuloksena voidaan esittää, että työyhteisön alkoholikulttuurin muutokseen vaikuttavan muutosagentin asema on monitahoinen ja sosiaalisesti haasteellinen. Haasteellisuudesta huolimatta muutosagentiksi ryhtyminen on mahdollista.

AHA-hankkeen valmennusryhmien osallistujien puheenvuoroissa rakentuvia toimija-asemia voidaan tarkastella Kurt Lewinin kolmivaiheisen muutosmallin kautta. Mallin mukainen vaiheittainen muutos toteutuu AHA-prosessin aikana kahdessa ympäristössä: sulamis- ja muutosvaihe käynnistyy ensin valmennusryhmässä, sitten osallistujien omassa työyhteisössään (viite hankkeen julkaisuun). Muutosagentiksi ryhtyminen käynnistyy valmennusryhmässä, kun yksilö reflektoi toimintaansa ryhmän tuella ja tulee tietoiseksi muutoksen tarpeesta. Ryhmäkeskusteluissa syntyviä muutosehdotuksia arvioidaan, testataan ja muokataan, ja vähitellen uudet toimintatavat vakiintuvat pysyviksi. (Lewin 1943, 55–64.) Kuitenkin vasta toiminnassa oman työyhteisön kanssa muutosagenttiasema toteutuu, kun yksilö alkaa toimia työyhteisössään uudella tavalla. Näin muutosagentti vähitellen sysää myös omaa työyhteisöään kohti muutosta.

Lewinin niin sanottua suunnitellun muutoksen mallia on kritisoitu siitä, että se on liian lineaarinen ja yksinkertaistaa muutosprosessia liikaa. Muutosagentti on nähty rationaalisenä ja objektiivisena toimijana, joka voi itsenäisesti luoda muutosta. Muutosagentin toiminta yhteisössä on pelkistynyt neutraaliksi ja rationaaliseksi. (Caldwell 2005.) Näin ei kuitenkaan ole, sillä kyseenalaistaessaan työyhteisön totuttua toimintakulttuuria, kuten tässä alkoholikulttuuria, muutosagentti horjuttaa yhteisön sosiaalista tasapainoa. Toisaalta muutosagentin toimintaan voi vaikuttaa yhteisöllisen paineen lisäksi yksilön oma, aikaisemmista kokemuksista kertynyt painolasti. Siksi on tarpeen tarkastella myös sitä yksilöllistä taustaa, josta käsin muutokseen tähtäävään prosessiin, kuten AHA-valmennusryhmiin, on tultu. Kerätty aineis-

to mahdollistaisi perusteellisemmankin pitkittäisanalyysin, jonka avulla voisi tarkastella vaihteista muutosta. Osallistujat rakentavat puheenvuoroissaan myös muita kuin muutosagentin toimija-asemia, jotka ovat työyhteisössä toimimisen lisäksi sidoksissa myös muuan muassa puhujien henkilökohtaiseen historiaan ja kokemuksiin (Logren 2014). Tehdyn rajauksen puitteissa niitä ei ole tässä artikkelissa otettu tarkastelun kohteeksi.

Aineistoa ei ole analysoitu ikä- tai sukupuolinäkökulmasta. Miltei kaikki valmennusprosessin osallistujat olivat naisia, ja tällä voi olla merkitystä siihen, minkälaista aineistoa saatiin kokoon. Olisiikin mielenkiintoista tarkastella muutosagentin aseman rakentumista sellaisissa valmennuskeskusteluissa, joissa useampi osallistujista olisi miehiä. Valmennuksen osallistujien tai heidän työyhteisönsä ikärakenteella lieene merkitystä työyhteisön alkoholikulttuurin ja siihen kohdistuvan muutosprosessin käynnistämisen kannalta, mutta tämän aineiston valossa asiaan on vaikea ottaa kantaa. Valtaosa tutkimushenkilöistä oli työterveyshuollon edustajia, ja on mahdollista, että tämä asetelma on tehnyt näkyväksi erään yhteisölähtöisen ehkäisyn arkaluontoisuuteen olennaisesti vaikuttavan seikan: sosiaali- ja terveysalan työyhteisöissä, joissa ammattirooliin ajatellaan itsestään selvästi kuuluvan asiantuntemusta alkoholiasioista, voi olla erityisen vaikea ottaa puheeksi kollegoiden alkoholinkäyttö. Työterveyshoitajien puheenvuoroissa tuli selvästi esiin muutosagenttiaseman sosiaalinen haasteellisuus omassa työyhteisössä.

Ongelmallinen alkoholinkäyttö ja siihen puuttuminen on arkaluontoinen asia, jolloin muutosagentin asema voi olla vaikea ottaa. Tämä selittää suorittaja-puhetapaa – voi olla helpompi

toimia työyhteisössä ammattirooliin, esimerkiksi esimiesasemaan, tukeutuen, kuin asettua omalla persoonallaan uuden toimintatavan puolestapuhujaksi. Alkoholinkäytön ongelmakäyttäjien alitunnistamisen ja alihoitamisen ilmiössä on kyse juuri siitä, että alkoholinkäytön puheeksiottamisen ja siihen puuttumisen vastuuta – oli se sitten omaehtoisesti muotoutuvaa tai työtehtävien toteuttamista – ei työyhteisössä kanneta. Kun alkoholinkäyttöön puuttuminen ja puheeksiottaminen muotoutuvat ammattirooliin velvoittavalla tavalla kuuluvaksi työtehtäväksi, myös konkreettinen toiminta helpottuu. Toisaalta arkaluontoisuus tekee sitoutuja-puhetavan entistä merkittävämmäksi – jopa kaikesta kohtaamastaan vastustuksesta huolimatta yksilö päättää toimia uudella tavalla. Siksi voidaan arvioida, että muutosagenttiaseman ottaminen on merkittävä askel työyhteisön kulttuurisen muutoksen käynnistymisessä.

On esitetty, että muutoksen läpiviemiseen ja uusien toimintatapojen onnistuneeseen juurruttamiseen tarvitaan useita, erilaisissa rooleissa toimivia muutosagentteja (Ottaway 1983). Muutosagentti voi mahdollistaa ja vauhdittaa muutosta, kouluttaa ja kyseenalaistaa, antaa tukea tai jakaa tietoa ja resursseja. Yksinään toimivalle yksilölle muutosagentin asema voi muodostua raskaaksi. Tässä hankkeessa osa valmennukseen osallistujista toimi yhdessä työparin tai toisen valmennukseen osallistuneen lähityöyhteisön jäsenen kanssa, mutta valtaosa toimi lähityöyhteisössään yksinään. Ryhmämuotoinen valmennus on tärkeä tekijä yksilöllisen muutosprosessin käynnistämisessä, mutta se on myös merkittävä tuki yksittäisille muutosagenteille työyhteisön muutosprosessissa.

KIRJALLISUUS

- Barrientos-Gutierrez, Tonatiuh & Gimeno, David & Mangione, Thomas W. & Harrist, Ronald B. & Amick, Benjamin C.: Drinking Social Norms and Drinking Behaviours: a Multilevel Analysis of 137 Workgroups in 16 Worksites. *Occupational and Environmental Medicine* 64 (2007): 9, 602–608.
- Bennett, Joel B. & Lehman, Wayne E.K.: Supervisor tolerance-responsiveness to substance abuse and workplace prevention training: use of a cognitive mapping tool. *Health Education Research*, 17 (2002): 1, 27–42.
- Bennett, Joel B. & Lehman, Wayne E.K.: Workplace Drinking Climate, Stress, and Problem Indicators: Assessing the Influence of Teamwork (group co-

hesion). *Journal of Studies on Alcohol* 59 (1998): 5, 608–618.

- Bennett, Joel B. & Lehman, Wayne E.K.: Workplace Substance Abuse Prevention and Help Seeking: Comparing Team-Oriented and Informational Training. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6 (2001): 3, 243–254.
- Berger, Peter & Luckmann, Thomas: Sosiaalisen todellisuuden rakentuminen. Helsinki: Gaudeamus 1994.
- Caldwell, Raymond: Things fall apart? Discourses on agency and change in organizations. *Journal of Human Relations* 58 (2005): 1, 83–114.
- Eskola, Jari & Saaranen, Anita: Työmiö on palkkansa ansainnut – ja jääkiekkoilija juhlangsa? Yhteiskun-

- tapolitiikka 66 (2001): 4, 351–359.
- Grant, David & Marshak, Robert J.: Toward a Dis-course-Centered Understanding of Organizational Change. *Journal of Applied Behavioral Science* 47 (2011):2, 204–234.
- Holmila, Marja & Bardy, Marjatta & Kouvonen, Petra: Lapsuus päihdeperheessä ja kielteisen sosiaalisen perimän voittaminen. *Yhteiskuntapolitiikka* 73 (2008):4, 421–462.
- Holmila, Marja & Warpenius, Katariina & Tigerstedt, Christoffer: Paikallisten alkoholihaittojen ehkäisyn tila ja tulevaisuus. *Yhteiskuntapolitiikka* 71 (2006):6, 596–609.
- Holmila, Marja & Warpenius, Katariina & Warsell, Leena: Elävä laki ja vastuullinen arki. Paikallisen alkoholipolitiikan kehittämisen haasteet. *Yhteiskuntapolitiikka* 72 (2007):2, 205–210.
- Holmila, Marja & Warpenius, Katariina & Warsell, Leena & Kesänen, Minna & Tamminen, Irme-li: Paikallinen alkoholipolitiikka. Pakka-hankkeen loppuraportti. Raportti 5/2009. Helsinki: Terve-yden ja hyvinvoinnin laitos, 2009.
- Huhtanen, Petri & Raitasalo, Kirsimarja: Miten juo-mista perustellaan ja säädellään? Teoksessa Mäkelä, Pia & Mustonen, Heli & Tigerstedt, Christoffer (toim.): Suomi juo. Suomalaisten alkoholinkäyttö ja sen muutokset 1968–2008. Helsinki: Terve-yden ja hyvinvoinnin laitos, 2010.
- Huhtanen, Petri & Tigerstedt, Christoffer: Kuinka paljon kärsimme muiden juomisesta? Teoksessa Mäkelä, Pia & Mustonen, Heli & Tigerstedt, Christoffer (toim.): Suomi juo. Suomalaisten alkoholinkäyttö ja sen muutokset 1968–2008. Helsinki: Terve-yden ja hyvinvoinnin laitos, 2010.
- Härkönen, Janne & Österberg, Esa: Miten alkoholiin on suhtauduttu ennen ja nyt? Teoksessa Mäkelä, Pia & Mustonen, Heli & Tigerstedt, Christoffer (toim.): Suomi juo. Suomalaisten alkoholinkäyttö ja sen muutokset 1968–2008. Helsinki: Terve-yden ja hyvinvoinnin laitos, 2010.
- Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero: Diskursianalyysi liikkeessä. Tampere: Vastapaino, 1999.
- Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero: Diskursianalyysin aakkoset. Tampere: Vastapaino, 1993.
- Jurvansuu Hanna & Hirvonen Leena: Mini-interventioita tehdään enemmän – harva yksikkö on kuitenkaan aktiivinen. Teoksessa: Työterveyshuolto Suomessa vuonna 2007 ja kehitystrendi 1997–2007. Helsinki: Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö, 2009.
- Kivistö, Marketta & Jurvansuu, Hanna & Hirvonen, Leena: Alkoholi ja työpaikka – alkoholihaittojen ehkäisyn tarve ja käytännöt työpaikoilla. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 38. Helsinki: Työterveyslaitos, 2010.
- Lehto, Anna-Sofia & Katainen, Anu & Maunu, Antti: Riskinä toisten tahto? Laadullinen analyysi yhdeksäsluokkalaisten alkoholiin liittyvistä riskiym-märyksistä. *Yhteiskuntapolitiikka* 77 (2012):6, 656–669.
- Lewin, Kurt: Forces behind food habits and methods of change. In Guthe CE & Mead M (eds.): The Problem of Changing Food Habits. Report of the committee on food habits. Bulletin of the National Research Council. 108:1943 [http://www.nap.edu/openbook.php?record_id=9566&page=1 lu-ettu 7.2.2013]
- Lewin, Kurt: Frontiers in Group Dynamics: Concept, Method and Reality in Social Science. *Social Equilibria and Social Change. Human Relations* 1 (1947):1, 5–41.
- Logren, Aija: Prosessiarviointi. Teoksessa Kivistö, Marketta & Logren, Aija & Kujasalo, Anne & Luurila, Katrimaija & Hirvonen, Leena: Työhyvinvointia edistävien toimintatapojen implementointi työpaikalla – esimerkkinä AHA-toimintatapa. Alkoholi-haitat hallintaan –hanke 2011–2013. Helsinki: Työterveyslaitos, 2014.
- Maunu, Antti: Hauskuus ja tylsyys, turva ja vaara. Nuorten juomisen ja arjen ambivalenssit *Yhteiskuntapolitiikka* 78 (2013):3, 272–286.
- Maunu, Antti & Simonen, Jenni: Miksi juodaan? Nuoret, humala ja sosiaalisuus. Teoksessa Mäkelä, Pia & Mustonen, Heli & Tigerstedt, Christoffer (toim.): Suomi juo. Suomalaisten alkoholinkäyttö ja sen muutokset 1968–2008. Helsinki: Terve-yden ja hyvinvoinnin laitos, 2010.
- Miller, Ted R. & Zaloshnja, Eduard & Spicer, Rebecca S.: Effectiveness and benefit-cost of peer-based workplace substance abuse prevention coupled with random testing. *Accident Analysis and Prevention* 39 (2007):3, 565–573.
- Mäkelä Pia & Mustonen, Heli & Huhtanen, Petri: Suomalaisten alkoholinkäyttötapojen muutokset 2000-luvun alussa. *Yhteiskuntapolitiikka* 74 (2009):3, 268–289.
- Mäkelä, Pia & Tigerstedt, Christoffer & Mustonen, Heli: Mikä on muuttunut? Teoksessa Mäkelä, Pia & Mustonen, Heli & Tigerstedt, Christoffer (toim.): Suomi juo. Suomalaisten alkoholinkäyttö ja sen muutokset 1968–2008. Helsinki: Terve-yden ja hyvinvoinnin laitos, 2010a.
- Mäkelä, Pia & Warpenius, Katariina & Österberg, Esa: Mitä opimme alkoholihaittojen vähentämisestä? Teoksessa Mäkelä, Pia & Mustonen, Heli & Tigerstedt, Christoffer (toim.): Suomi juo. Suomalaisten alkoholinkäyttö ja sen muutokset 1968–2008. Helsinki: Terve-yden ja hyvinvoinnin laitos, 2010b.
- Ottaway, Richard N.: The Change Agent: A Taxonomy in Relation to the Change Process. *Human Relations* 36 (1983): 4, 361–392.
- Pidd, Ken & Boeckmann, Robert & Morris, Mary: Adolescents in transition: The role of workplace alcohol and other drug policies as a prevention strategy. *Drugs: education, prevention and policy* 13 (2006): 4, 353–365.
- Rainio, Susanna & Pere, Lasse & Lindfors, Pirjo & Lavikainen, Hanna & Saarni, Lea & Rimpelä, Arja: Nuorten terveystapatutkimus 2009. Nuorten tupakkatuotteiden ja päihteiden käyttö 1977–2009. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:47. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 2009.

- Raitasalo, Kirsimarja: Saako lasten seurassa juoda? Alkoholin käyttö lasten seurassa ja asenteet sitä kohtaan. Teoksessa Mäkelä, Pia & Mustonen, Heli & Tigerstedt, Christoffer (toim.): Suomi juo. Suomalaisen alkoholinkäyttö ja sen muutokset 1968–2008. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos, 2010.
- Raitasalo, Kirsimarja & Holmila, Marja: Äidin päiheteiden käytön yhteys lapsen kokemiin haittoihin. rekisteritutkimuksen tuloksia. Yhteiskuntapolitiikka 77 (2012):1, 53–62.
- Roman, Paul M. & Blum, Terry: The Workplace and Alcohol Problem Prevention. Alcohol Research & Health, 26 (2002): 1, 49–57
- Sandelin, Johan: Ovatko suurkuluttajat todella päävastuussa lisääntyneestä alkoholinkulutuksesta? Yhteiskuntapolitiikka 73 (2008):3, 326–331.
- Simonen, Jenni: Hyväksyttyä, haluttua ja hävettyä. Juomisen naiskuvat ja sukupuolijärjestykset eri-ikäisten naisten kuvaamana. Yhteiskuntapolitiikka 76 (2011):5, 494–510.
- Simonen, Jenni & Törrönen, Jukka & Tigerstedt, Christoffer: Juomisen feminiinisyydet eri-ikäisten suomalais- ja ruotsalaisnaisten kuvaamina. Yhteiskuntapolitiikka 77 (2012):5, 510–524.
- Soikkeli, Markku & Salasuo, Mikko & Puuronen, Anne & Piispa, Matti: Se toimii sittenkin – kuinka päihdevalistuksesta saa selvää. Julkaisuja 116. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, 2011.
- Törrönen, Jukka & Roumeliotis, Filip: Juomisen maskuliinisuudet suomalais- ja ruotsalaisryhmien kuvaamina. Yhteiskuntapolitiikka 78 (2013):1, 35–49.
- Warsell, Leena: Yhteiskunnallisen alkoholitutkimuksen alkumetrit. Yhteiskuntapolitiikka 77 (2012):1, 88–94.
- World health Organization: Status Report on Alcohol and health in 35 European Countries 2013. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe, 2013.

SUMMARY

Aija Logren: The construction of the position of change agent. The role of the workplace community member in initiating change in alcohol culture (Muutosagentiaseman rakentuminen. Työyhteisön jäsen alkoholikulttuurin muutoksen käynnistäjänä)

Workplace communities are well placed to shape and influence their members' alcohol consumption through collective change of alcohol culture. This article discusses alcohol use and intervening on alcohol problems as a collective, culturally shaped phenomenon via the concept of subject position. The aim is to find out how participants in AHA coaching process (Alkoholihaitat hallintaan, Controlling Harmful Effects of Alcohol, organized by Finnish Institute of Occupational Health) describe their actions and their commitment to initiating change in alcohol culture of their workplace community. The analysis is focused on how the position of change agent is constructed in discourses reflecting on the individuals' own actions. These are named as the positions of learner, developer, commitment-maker and performer.

The results suggest that the position of change agent

is constructed in a process-like manner. Becoming a change agent starts in the coaching group when the individual reflects upon his or her own actions with the support of the group and becomes aware of the need for change. However the position of change agent only actualises in joint action with the workplace community, when the individual changes his or her actions in the community. Thus the change agent begins to push the workplace community towards change. Alcohol culture is a sensitive issue, and therefore it might be difficult for the individual to take up the position of a change agent. Group coaching is an important factor in initiating individual change, but it also provides significant support to individual change agents in their efforts to change the workplace community. The emergence of the position of change agent is an important step in initiating cultural change in the workplace community.

Keywords: alcohol culture, process of change, social constructionism, workplace community, community-driven prevention.